

A continuación os relacionamos algunas preguntas y respuestas que pueden surgir en relación con la propuesta de modificación sustancial de condiciones de trabajo de la empresa. Esperamos que os sean de utilidad y, en cualquier caso, estamos abiertos a cualquier otra cuestión que pueda surgir.

Art. 41 ET. SOBRE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Soy un empleado que vio rebajado su salario el 1 de julio de 2012 y aún no le he recuperado por completo, ¿cómo me afectará el acuerdo?

Desde el mismo enero de 2017 recuperarás el 100% del salario que te restaba por recuperar. Además, ese salario no volverá al complemento absorbible del que salió, sino a un nuevo complemento no absorbible ni compensable. De esta manera si, por ejemplo, se incrementa tu salario base por aplicación de convenio o tienen que pagarte un trienio más, estos importes no podrán descontarse del nuevo complemento.

2. Soy un empleado que accedió a la empresa después de junio de 2012, ¿en qué me afecta el acuerdo?

En 2018 recibirás un nuevo complemento no absorbible ni compensable de 353 euros anuales, que a partir de 2019 pasará a ser de 705 euros anuales. Ese complemento es una compensación por haber perdido el derecho potencial a recibir tickets restaurante.

3. Soy un empleado que ya estaba en la compañía antes de julio de 2012, ¿qué sucede con los tickets que en su momento recibía?

No los volverás a recibir a cargo de la empresa. En su lugar, en 2018 recibirás un nuevo complemento no absorbible ni compensable de 353 euros anuales, que a partir de 2019 pasará a ser de 705 euros anuales. En 2017 no recibirás ninguna cantidad por ese concepto.

4. ¿Pueden utilizarse los nuevos complementos no absorbibles para obtener tickets restaurante o cualquier otro pago en especie contemplado en el sistema de retribución flexible?

Sí. Aunque se trate de un complemento no absorbible ni compensable, existiendo autorización del empleado, puede hacerse, ya que no son conceptos del convenio colectivo sectorial y su sustitución por otro concepto (siempre por voluntad del empleado) no comporta descuelgue de dicho convenio.

5. ¿Qué sucedería si la representación de los trabajadores no firma un acuerdo con la empresa?

La empresa podría decidir si aplica unilateralmente medidas y, en caso afirmativo, el contenido concreto de las mismas. Durante el período de negociación la empresa ha dejado constancia verbal y escrita que, en ese caso, llegado el año 2017 no reintegraría a ningún empleado el salario que le resta por recuperar, ni entregaría tickets restaurante a ningún empleado, así como tampoco ninguna compensación por su pérdida. Todo ello lo haría con carácter definitivo. Por otro lado, renunciarían, según dicen, a aplicar medidas de cualquier otro tipo (eliminación de seguro médico o seguro de vida, etc.).

6. ¿En el caso que se recoge en el punto anterior, ¿qué podemos hacer los trabajadores y la RLT?

Sin perjuicio de las posibles acciones individuales que se tratan en un punto posterior, los sindicatos con presencia en la RLT estudiarán las posibilidades de recurrir la aplicación de las medidas de la empresa. Siempre que haya posibilidades razonables de obtener un resultado positivo, es previsible que los sindicatos presenten una demanda por vía judicial para anular dichas medidas. Por supuesto, existe otra vía que es perfectamente compatible con la

presentación de demandas y es la movilización de los trabajadores: concentraciones, paros parciales, huelga, etc. Si se da el caso, la RLT hará propuestas concretas a los trabajadores en ese sentido.

7. ¿La presentación de las demandas individuales o colectivas obligan a la empresa a dejar sin efecto las medidas?

No. La mera presentación de la demanda no obligaría a dejar sin efecto las medidas, sino que ello sólo se producirá en el caso de que los trabajadores o los sindicatos ganen la demanda, aunque, previsiblemente, la reposición de lo que fuera reconocido judicialmente debería hacerse con carácter retroactivo, con efectos del 1 de enero de 2017.

8. ¿Qué opciones tiene el trabajador ante estas medidas?

La empresa deberá comunicar a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas la decisión sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esta surtirá efectos, a los siete días siguientes a su notificación. Una vez recibida por parte de la empresa la notificación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador podrá:

- **Aceptar la medida** y seguir trabajando con las nuevas condiciones.
- **No aceptar el cambio** y decidir finalizar la relación laboral, ésta se produciría desde el mismo momento en que se comunique en tiempo y forma por el trabajador al empresario. Tendrá derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades. En este caso además se tiene derecho a acceder a las ayudas por desempleo, al quedar en la llamada situación legal de desempleo. Ya os avisamos que la empresa intentará ponérselo lo más difícil posible si no le interesa vuestra salida. En el caso de que el empresario se niegue a reconocer tal extinción o no le abona la indemnización, habrá que acudir a la vía judicial. Mientras, el trabajador tiene que cumplir con las condiciones impuestas con la modificación hasta que se resuelva por el Juez, sin abandonar su puesto de trabajo. La facultad de rescisión contractual se halla condicionada a la acreditación por el trabajador afectado del perjuicio que sufre como consecuencia de la modificación. En el caso de que sea necesario acudir a los tribunales (para que constaten la resolución del contrato o se pronuncien sobre la procedencia de la indemnización) el trabajador debe probar en el acto del juicio que la medida le ocasiona un perjuicio real o potencial objetivamente constatable y de cierta consideración, sin cuya acreditación no nace la obligación de indemnizar. No es viable la rescisión si el perjuicio no se produce.
- **Impugnar la medida.** El plazo de presentación es de 20 días desde que se comunica la modificación (no desde que tiene efectos la modificación). El trabajador que se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnar la modificación sustancial impuesta por la empresa mediante la presentación directamente de una demanda ante el Juzgado de lo Social, sin ser necesario presentar antes una papeleta de conciliación. El Juez decidirá si la modificación está justificada o no, y si el trabajador debe o no volver a sus condiciones anteriores. Pero mientras, el trabajador tiene que cumplir con las condiciones impuestas con la modificación hasta que se resuelva por el Juez.
 - Si la **sentencia declara justificada la medida**, el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo dentro de los quince días siguientes con la indemnización anteriormente mencionada, de 20 días por año de trabajo con un máximo de nueve mensualidades.
 - Por otro lado si la **sentencia declara injustificada la modificación** reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

En el caso de que el empresario no procediere a reintegrarlo en sus anteriores condiciones o lo hiciere de modo irregular, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato, con la percepción de la indemnización previa para el despido improcedente.

9. En su momento se dijo que la empresa informaría sobre las previsiones para los próximos ejercicios en las distintas empresas del Grupo Connectis, de manera que pudiera tomarse esa información como plan global de viabilidad para todas y cada una de ellas. ¿Se va a aportar esa información?

La empresa ha manifestado a los miembros de la Comisión negociadora que, si las negociaciones concluyen con acuerdo, proporcionará a la representación de los trabajadores esa información. Por otro lado, si hay acuerdo, se constituirá una comisión mixta de seguimiento que celebrará reuniones periódicas durante los años 2017 y 2018, en las que la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre el estado de la aplicación de las medidas acordadas y de sus efectos. Igualmente se informará sobre la ejecución de las medidas de viabilidad de las empresas del Grupo Connectis que la dirección tenga contempladas, así como el efecto de las mismas sobre las cuentas de resultados.

A continuación adjuntamos el detalle completo de lo que dice el estatuto al respecto. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Art. 41. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.